图书馆员职业资格认证制度构建研究

■ 张涵 李世娟
北京大学信息管理系 北京 100871

摘 要：[目的/意义]在我国图书馆员职业资格认证制度始终未能建立的背景下，将理论探索与实践研究相结合，探索适合我国国情的图书馆员职业资格认证制度。[方法/过程]运用文献研究法和扎根理论方法，对图书馆员职业资格认证制度的国内外发展情况进行综述和调研，阐述该制度在我国建立的必要性和可行性；收集来自就业市场和高校培养方案的供需数据进行质性研究，提炼基于实践现状的要素模型。[结果/结论]在此基础上构建我国图书馆员职业资格认证制度实现路径，包含目标、原则、推行策略和认证机制等内容。希望能够通过理论成果引起各界的关注，助推我国图书馆员职业资格认证制度的建立，促进我国图书馆事业的可持续发展。

关键词：图书馆员 职业资格 资格认证
分类号：G251.2

图书馆员职业资格认证制度始于19世纪末的英国[1]，是指“按照国家或图书馆协会制定的职业技能标准和任职资格条件，通过政府主管部门认定的考核机构，对图书馆从业者的技能水平和任职资格条件进行考核和鉴定，对考核合格者授予相应的证书。获此证书者，就获得了从事图书馆职业的资格。”[2]该制度下的标准化、程序化的培养和考评能够为图书馆事业的发展筑牢人才基础、提升职业认同感。

纵观全球，以美、英、日、韩等国为代表的馆员认证制度起步较早、发展良好、各具特色。而国内长期以来始终缺乏一套针对图书馆员职业资格的认证制度，这大大制约了图书馆员综合能力的提升和图书馆事业的可持续发展。21世纪以来，对此的探讨和研究也不断涌现，但国内制度至今尚未成形、实践也缺乏统一指导，关注专业教育和就业市场对接情况的研究较国外相对不足，根据我国国情提出具体推行方案和实施路径的研究较少[3]。

因此本研究采用理论探索与实践研究相结合的方法，借鉴国外先进制度经验，立足本土化实践现状，提炼我国图书馆职业的供需要素模型，凝练出适合我国国情的图书馆员职业资格认证制度，对其建立的目标、原则和推行路径等进行构建。

本研究主要采用文献研究法和扎根理论研究法。在宏观层面，对图书馆员职业资格认证制度进行理论构建，填补近年来该领域学术研究的空白；在微观层面，通过实证分析构建就业市场供需关系的理论模型和主要实践障碍；在应用层面，从制度建立的目标、原则、模块设计得出具体方案，探索制度建设实践路径。

本研究具有理论和实践的双重意义。在理论层面，近年来由于市场环境、制度环境等复杂原因，国内相关研究的热度似减，对于要不要建立、怎样建立图书馆员职业资格认证制度多了一些不确定的声音。在实践层面，我国图书馆行业存在重学历轻能力，准入门槛不一、馆员素质参差不齐、专业教育和职业教育的衔接存在缺口等问题。本研究基于国内外图书馆员职业资格认证制度的文献综述和调研分析，为我国相关行业提供职业认证的途径、馆员评价体系和馆员队伍可持续性发展空间的建议，有利于我国图情人才的培养以及专业教育与职业实践的对接，以及我国图书馆职业的规范化、系统化和可持续性发展。

1 各具特色的国外实践

从国外的实践成果来看，图书馆员的职业资格认证主要分为3种管理类型，即终身认证、非终身认证、终身认证与非终身认证相结合[4]；不同体系图书馆对图书馆从业人员的职业资格认证有着不同的要求，如

作者简介：张涵，硕士研究生；李世娟，长聘副教授，博士，通信作者，E-mail：shijuan.li@pku.edu.cn。
收稿日期：2022－08－01 修回日期：2022－08－24 本文起止页码：120－129 本文责任编辑：王传清

学校图书馆对馆员有教师资格的要求、专业图书馆对馆员有相应专业学位的要求。

从国外的研究进展来看,在国外图书馆员职业资格认证制度发展较为完善的背景下,国外学者更加关注传统图书馆转型数字图书馆所带来的影响,有学者从招聘广告中挖掘数字图书馆岗位技能要求的变化[5],也有学者关注信息技术在图书馆员职业资格中所占据的重要位置。此外,国外学者更加关注本国已有的图书馆员职业资格认证制度的优化,有学者综合考虑教育者、雇佣者和从业者在图书馆员职业资格体系中的不同角色来为图书馆员职业资格提供优化建议[6],也有学者通过供需分析建立本国馆员职业资格体系和运营建构框架[7]。对于图书馆员职业资格认证制度重要性的讨论,学者们分析了图书馆环境中职业资格的必要性,认为馆员专业资格和职业培训对组织发展是必要的,同时还建议将专业门槛和实践技能水平相结合,将二者综合考量[8]。可见,国外研究文献更关注现有体系背景下的完善思路,因此本文将以各国已有成果为重点,归纳提炼可借鉴之处,以前沿研究视角为切入点,分析我国专业教育和就业市场对接情况,并以此作为制度构建的参考,探索制度推行的实现路径。

下文通过对各国认证机构网站和相关文献的调研,归纳各国各具特色的发展历史和现状,并对认证模式进行总结,为我国从制度设计到制度优化等各个阶段提供理论和实践经验。

1.1 英国

英国的图书馆员职业资格认证起源最早可追溯到19世纪80年代[1],是世界各国图书馆员职业资格认证制度的开端。

目前英国主要有两类认证途径。一是协会认证,即英国图书馆和信息协会(Chartered Institute of Library and Information Professionals, CILIP)的认证[9],CILIP在英国宪章指导下作为公益机构提供图书馆服务和信息服务。会员通过专业注册被列入从业人员公共登记册,分为认证会员、注册会员和注册资深会员[10],协会提供注册服务和发展资源,并接受任何学科背景人员的申请。二是国家职业资格认证,即通过英国信息与图书馆服务行业国家职业标准(NVQ in Information and Library Services, ILSS/NVQs)对图书馆从业人员进行准入鉴定和能力评价,从业者和申请者经过学习单元考核和面试获得的认证分为资格二级(IL2)、资格三级(IL3)、资格四级(IL4)3个等级[10]。英国的两种认证途径都以职业能力的考核为基础,认证过程原则性和灵活性兼具,专业机构起主导作用,与继续教育紧密结合。

英国图书馆员职业资格的认证方式主要分为学历认证和短期课程认证。以英国图书馆和信息协会CILIP为例,CILIP支持学历认证[11]、短期课程认证[12]和国际认证[13]3种。学历认证需要完成CILIP认可的大学课程学习,短期课程认证也是要完成由CILIP认证过的组织的课程学习,国际认证是CILIP认可美国、爱尔兰、英国等国认可的图书馆员资格。前两类认证方式中包含的课程认证的评估依据是CILIP的专业知识和技能库(The Professional Knowledge and Skills base, PKSB)[14],并规定了认可评估中所遵循的能力标准体系。

1.2 美国

美国的图书馆员职业资格认证制度起源于1925年的《图书馆学院最低标准》。公共图书馆馆员认证大多受到各州法律约束,由专门的认证委员会管理。除法律认证外,美国图书馆协会(American Library Association, ALA)也通过对全国图情专业教育课程的认定,在全美范围内进行统一的职业资格许可,获得专业学位的才能担任专业图书馆员[15]。

ALA支持的认证方式主要是学历和课程认证,对符合图书馆和信息研究硕士课程认证标准并通过外部审查的硕士项目进行认证[16]。ALA同时提供丰富的专业支持,例如奖学金和在线学习资源等。同时因为国家的联邦属性,各州图书馆和协会组织也有权利对图书馆员进行职业资格认证,对不同类型图书馆有不同要求,体现出集中管理和分散认证共存的特点。除此之外,美国的图书馆员职业资格认证制度还有学历学位要求较高[17]、认证经济负担小和与继续教育结合紧密等特点。

1.3 日本

日本的图书馆员职业资格认证制度起源于20世纪50年代[18],主导认证机构为日本图书馆协会,认证制度呈现出高度的体系化、法制化和严密性。

根据日本《图书馆法》《学校图书馆法》等法律规定以及图书馆协会的规定[19],较低等级的图书管理员和馆员助理的资格可以通过课程学习获取,学习途径包含协会组织课程和高校专业教育等。而进入图书馆行业、成为图书馆专业馆员,则要通过司书资格考试制度,即公务员考试和专业测试相结合,门槛较高,录取率仅为3%－4%,并通过岗位分配才可以到图书馆工

作。馆员资格等级分为司书和司书补，学校图书馆设司书教谕。

日本图书馆员的认证方式主要有学历认证和短期课程认证，都是依据图书馆法实施条例所规定的选拔办法。学历认证是对大学中所参与课程项目的认可程序，申请者需要完成所规定的学业内容，包括四年制大学和短期大学[20]。短期课程认证同样需依据认可名单，对所实施大学、限定人数、认定方法等进行规定[21]。总体来看，日本的图书馆员职业资格认证制度具有认证形式多样、与公务员考试相结合、法制化等特点。

1.4 韩国

韩国的图书馆员职业资格认证制度与日本相似，同样与公务员考试制度相结合，重视学历水平，韩国的图书馆员职业资格认证机构为韩国图书馆协会。自1957年开始举办的图书馆业务培训班[1]和之后逐渐完善的《图书馆法》《图书馆法施行令》等图书馆立法，为韩国图书馆员职业资格认证制度的规范化实施提供了保证。

韩国的馆员资格等级分为一级正、二级正和准图书馆馆员3个级别。馆员的继续教育也能在高校课程体系和公务员体系中进行。

1.5 模式总结

美、英、日、韩四国的图书馆员职业资格认证体系可以抽象出4种认证模式，分别为法律认证、协会认证、学历/课程认证和考试认证，如表1所示。4种模式在实际操作中往往相互结合，互为补充，共同组成适合一国国情的特色认证体系。

总体来看，不断调整法律保障、明确馆员基本技能、有专业机构支持和监督等是各类认证模式共有的特点，将多种认证模式相结合也是实践的要求，值得我国进行借鉴和学习。

表1 各国主要认证模式

认证模式	代表国家及应用方式
法律认证	日、韩在图书馆员职业资格认证方面具有较为完备的法律条例；美国各州通过立法对本州图书馆员职业资格进行管理
协会认证	英、美、日、韩四国的图书馆协会都是资格认证的主导机构，在法律指导下进行，与其他专业机构相配合
学历/课程认证	英国图书馆和信息协会主要提供学历认证和短期课程认证；日本在图书馆法实施条例所规定的选拔办法下进行学历和短期课程认证
考试认证	日、韩图书馆员资格获得与公务员考试相结合；英国信息服务与图书馆服务行业国家职业标准通过学习单元考核和面试考核进行认证

2 国内发展现状及必要性

自2001年起，我国学界和业界在中国图书馆学会的带动下，不少专业机构和政府部门都相继开展了重点项目研究，主要包括国内外图书馆员职业资格制度的发展情况、我国的现状和面临的障碍以及可能的方法论路径等，在学术和实践双重层面都取得了一定进展。2003年中国图书馆学会向文化部提交了《世界主要国家图书馆的职业资格认证制度》调研报告。2004年，我国劳动与社会保障部和文化部共同颁发了面向图书资料专业从业人员的相关职业标准，包括《文化行业国家职业标准・图书资料馆员（试行）》《文化行业国家职业标准・古籍馆员（试行）》等[22]。

除了官方机构的调研项目和政策文件，领域学者的理论研究也成果丰硕。总体来看，用国际化视野对各国发展情况的研究借鉴，和用国内本土视角进行中国化的理论建构，是已有成果的主要研究范式。

从制度基本构想来看，王世伟于2003年提出了中国图书馆员职业资格证书这一命题并指出了其与参考馆员制度结合的途径和方法[23]；吴慰慈对图书馆职业资格认证制度的概念进行界定，并对其在我国的建立和实施提供了政策性思考[2]，为后续的学界研究打下了基础。学者们对新制度建立的必要性和图书馆发展现状的深入剖析也是《公共图书馆法》等图书馆政策法规颁布施行的推动力，为图书馆事业的改革优化提供了政策保障。

从国外制度研究来看，学者们对美国[24-26]、英国[10]、日本[18,27]、韩国[28]、新西兰[29]等国家的图书馆员职业资格认证制度进行探究，主要采用文献研究和对比分析，调研图书馆员职业资格认证制度的历史沿革，归纳总结各国制度实施特点，用国际化视野吸纳国际经验。

从国内推行路径来看，学者们从现存相关制度出发，研究该制度与职称评聘制度[30-31]、学科馆员制度[32-33]、继续教育制度[34]等相结合的过渡形式；携手专业协会组织自下而上逐步开展、呼吁自上而下的国家立法等构建路径[35]。所提出的制度内容涵盖行业准入、能力标准、职业资格考试、认证时效、法律地位等。并且根据图书馆类型差异，学者们从公共图书馆、高校图书馆[36]等角度探讨了各具特色的认证标准和操作方法，也有基于地区图书馆进行的图书馆员职业资格认证制度建构的实证调查[37]。

总体来看，国内学者对图书馆员职业资格认证制

张涵,李世娟.图书馆员职业资格认证制度构建研究[J].图书情报工作,2022,66(20):120-129.

度基本构想的研究提供了理论范式,推动了相关制度落地,是对前期障碍的清理;对国外制度现状的研究为制度经验的借鉴和引进提供了优秀范本,是对已有经验的总结;对国内推行路径的研究为我国这一制度建立提供了建设性意见,是对未来发展的探索。但直到今天制度仍未成形,理论研究不能代替具体实践,现有研究缺少对专业教育和就业市场对接情况的关注,缺少制度构建层面上的具体推行方案,而这将成为本文的侧重点。

图书馆员职业资格认证制度在我国建立具有其必要性。一是有利于我国图书馆事业的现代化发展,对国外图书馆员职业资格认证制度加以吸收借鉴,形成中国特色模式,促进我国图书馆事业更好地与国际接轨;二是改进我国图书馆队伍建设现状的需要,我国因人口、地理、行政等因素在全国各地形成庞大的图书馆网络,普遍存在着准入门槛低、业务水平低、继续教育不规范、专业教育与就业需要脱节、职业吸引力低等现实问题,职业资格认证可以提供制度约束,促进图书馆队伍的不断净化和良性发展,使其适应智慧图书馆时代的新要求;三是出于图情学科未来发展的考虑,因图书馆事业编岗位的事业单位考试和职称评定考试与高校图情学科培养体系关系不大,而馆员的在职教育即继续教育体系尚不完善,因此可能导致院系发展动力不足,人才培养和就业岗位无法实现有效对接,图书馆人才队伍建设和读者服务专业性发展受限。

3 基于供需和实践现状的要素分析

3.1 基于供需现状的结构化要素分析

本文从网络上获取图书馆相关的就业和教育信息作为可进行文本分析的档案文档,利用质性分析工具NVivo11,以扎根理论为指导,建立基于供需现状这一实践视角的结构化要素模型。

首先进行目的性抽样,从图情招聘公众号、图书馆官网招聘信息采集需求侧的市场信息,从第四轮图情档学科评估B以上的院校的图情档专业本硕博年级必修课中采集供给侧的课程信息,以相关网络资源作为补充。数据收集的截止时间(即最新数据发布时间)为2022年3月31日。初步筛选后,选择100条全国范围内图书馆岗位的招聘信息,和8所高校共38份培养方案中的专业课程信息,作为分析的原始数据,即本章节的研究对象。

3.1.1 开放编码

需求侧共获得261条关键语句,供给侧共获得228条关键语句,对这些关键语句进行编码,提取出每个关键语句对应的初始化概念,进一步对初始化概念进行范畴化,需求侧形成22个范畴,供给侧共形成27个范畴。

3.1.2 主轴编码

发现范畴之间的潜在关系,判断初始范畴充分涌现后,对开放编码后的从属范畴进行聚类和重新排列,从而抽象出主范畴。需求侧获得10个主范畴,供给侧获得12个主范畴。

3.1.3 选择编码

选择编码,即核心编码。通过进一步发展主范畴之间的关系,凝练出能够涵盖其他所有类属的核心范畴。需求侧获得研究性能力、应用性能力和职业基础能力3个核心范畴,供给侧获得面向管理、面向理论、面向技术、面向应用和面向用户5个核心范畴。围绕核心范畴以故事线的方式描述各类属之间的关系,从而形成抽象度更高的理论模型。

3.1.4 信效度检验

为了保证较高的研究信度和效度,本研究还进行编码一致性检验和理论饱和度检验。

为避免过多的主观偏差,研究招募一名北京大学信息管理系的同学从需求侧和供给侧各抽取50%的原始数据进行编码,通过NVivo 11中的编码比较功能与笔者的编码结果对比观察编码一致性,初次编码一致性较差主要是因为个人理解差异导致的漏编码,经过提取kappa系数小于0.75的编码内容进行多次讨论并重新制定编码标准,最后超过85%的kappa系数值超过0.75,因此可以认为本研究的编码具有较高的研究信度。

为保障编码饱和度,笔者在每级别编码过程中不断引入新的数据进行循环检验。具体操作是收集2022年3月22日至30日内新发布的10条图书馆员招聘信息、3份学科评估为B以下院校的图情档专业课信息,进行需求侧和供给侧的饱和度检验,未发现高频度出现的新特征和新关系[38],因此可以认为所得到的结论有较高的可信度。

3.1.5 理论模型及整合分析

基于以上理论构建,得到如图1所示的供需要素理论模型。具体来看,研究性能力、应用性能力和职业基础能力3个范畴,实际上体现了图书馆职业对馆员能力需求中的3个重要维度。供给侧要素模型中的面向管理、面向理论、面向技术、面向应用、面向用户5个范畴,体现了面向图书馆就业的专业人才培养中的5个主要维度。

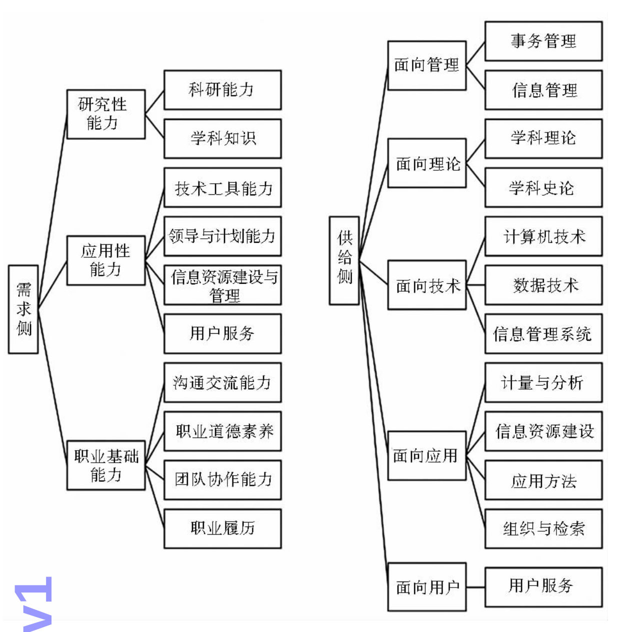


图 1 供需要素理论模型

为获得更细致、更具启发性的信息，笔者利用 NVivo11 的数据分析功能对课程和招聘信息合并进行结构分析，以此可以发现图书馆员职业供需无法有效对接的障碍因素，为后续制度路径的搭建提供参考。层次结构图的不同颜色区分不同主范畴，面积代表各范畴所包含的节点数量。（需要说明的是，为获得更清晰的可视化展示效果，图 2 和图 3 使用 Flourish 网站工具进行分析和作图，因为所用数据一致，作图结果也是一致的。）

由图 2 可见，供给侧即专业人才培养更注重基础理论和应用方法，注重培养学科素养和知识体系，以及对应用性方法论的教学；而学校教育中对实际业务内容涉及较少，没有明显的实践课程；另外技术能力培养也得到了一定程度的重视，但在专业学习中的所占比重不大，理论性的学习依然占据主导地位。

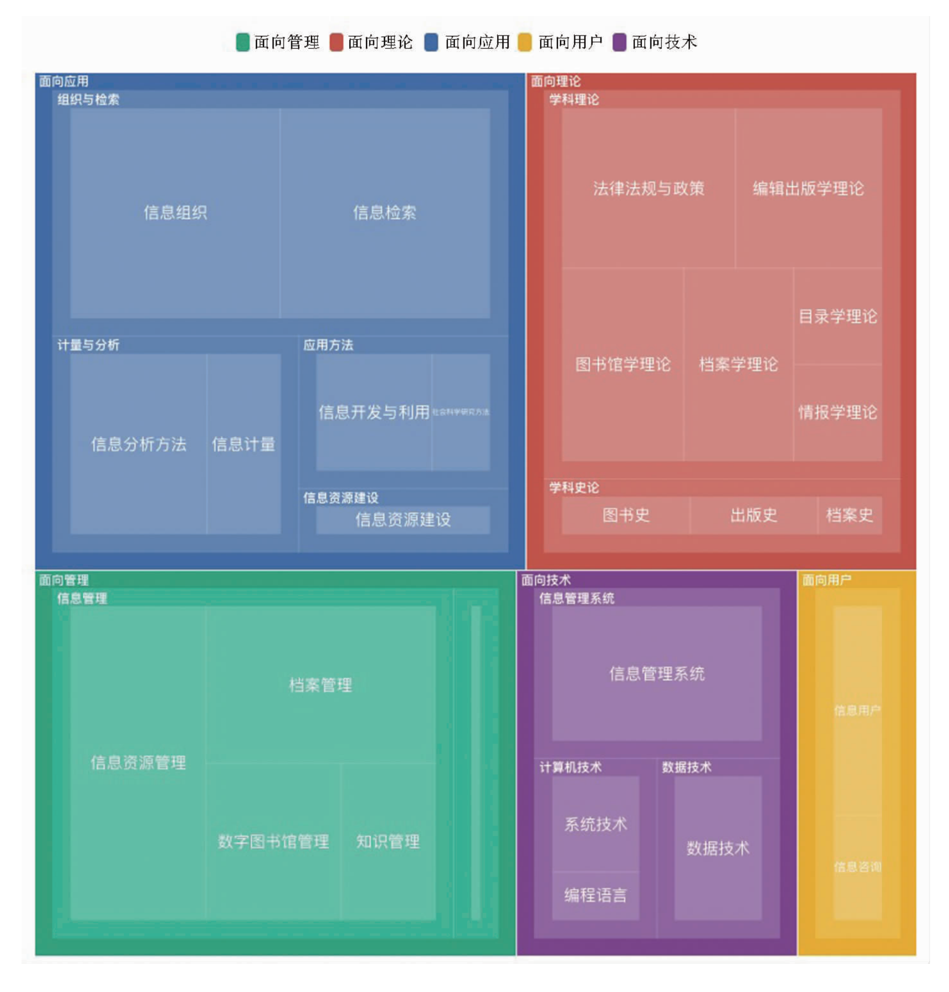


图 2 供给侧层次结构

由图 3 可见，需求侧即图书馆岗位招聘中更注重应用性能力和职业基础能力，也是与供给侧不能有效对接的方面。首先，需求侧对技术工具能力非常重视，在应用性能力中占比最大，而高校人才培养中技术能

力课程不占优势,因此不能很好地适应就业市场对图书馆转型阶段馆员数字化能力的要求;其次,相较于供给侧更重视学校范围内的理论和方法教学,需求侧则对实践场景下的应用性能力更看重,所以将图情专业所学的基础理论和应用方法转化为馆员岗位所需的应用能力是良好对接的实现方式;另外,职业履历对于需求侧的作用不容忽视,具体包括工作经验、职称和资格认证等,就业市场对这些资质的看重是学历教育难以提供的,因而需要个人的经验积累和官方的资格认证,由此进一步说明图书馆员职业资格认证制度的建立和实行对于个人就业和人才吸纳都是非常有益的。

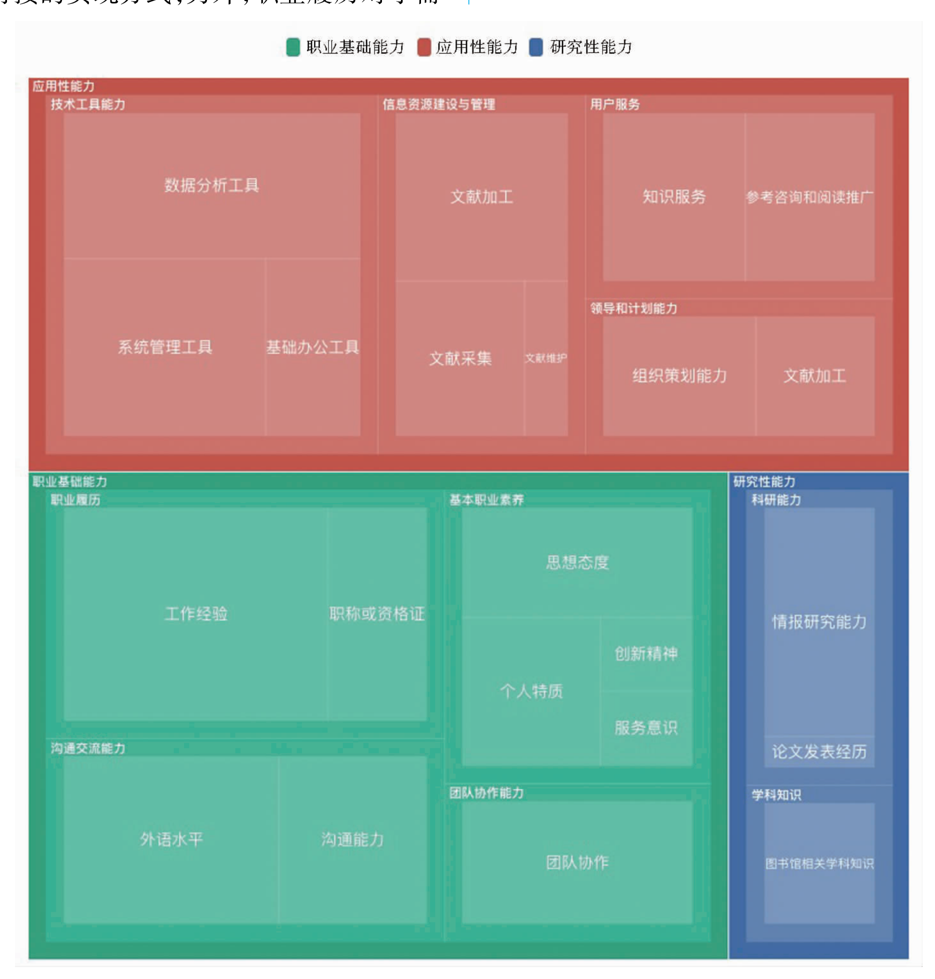


图3　需求侧层次结构

3.2　基于实践现状的障碍因素剖析

鉴于我国在图书馆员职业资格认证制度方面的探索持续了20余年但一直未能付诸实践,因此本节利用文献研究法从文献成果和行业现状中,对政策、行业、人才等方面剖析阻碍制度建立的因素,旨在发现该制度在我国一直未能推行的痛点和突破口,为后面实践路径的构建提供关键内容的补充。

3.2.1　缺少认证机构和法律保障

我国《国家职业资格目录》中所规定的准入类职业资格是由法律规定或政府决定作为执行依据的,图书馆员的职称是由政府部门组织评定的。我国于2018年颁布了《公共图书馆法》,指明了对公共图书馆馆长和专业技术人员的专业技术职称评定的要求,但如何落实"图书馆工作人员应当具备相应的专业知识与技能"依然是个问题[39]。需要更细致的法规条例、劳动部与专业机构共同制定的职业标准、经政府认定的考核鉴定机构以及完善的配套保障制度,以法治代替人治。

3.2.2　职业资格规范化进程影响

我国自1995年起实行国家职业资格证书制度[40],之后出现了资格种类冗余、人事负担加重等问题,之后逐渐进行清理和规范。2019年12月,国务院决定分步取消水平评价类技能人员执业资格,推行社会化认定的职业技能等级制度[41],即社会组织和用人单位依照国家标准开展职业技能评价和发证。2021年,《国家职业资格目录》对2017版目录进行调整后职

业资格又减少了68项。但职业资格规范化与纳入新种类并不互斥,可以依照社会化职业技能等级认证制度,在国家标准指导下通过社会组织的力量来进行图书馆员职业资格的认证。

3.2.3 财政支持等经费不足

行政拨款是我国公共图书馆收入的主要来源[42],但在实际拨付过程中往往存在拨付不及时和不到位等问题,全国范围内的公共图书馆尤其是县级以下的基层图书馆缺乏完备的财政经费支持和社会资源供给,因而难以支持对图书馆员的充分聘用和有效培养。而《公共图书馆法》的颁布从鼓励社会捐赠等方面积极缓解了公共图书馆的经费压力。

3.2.4 职称制度和历史遗留问题

我国法律目前仍然规定图书馆专业技术人员的管理应当依据专业技术职称评定的路线,但职称制度自20世纪70年代以来实施已久,对图书馆员素养的约束也不够专业和灵活。除此之外,我国图书馆用人制度的过时、缺乏监管、人治而非法治等顽固因素,都为新制度的介入造成了阻力。

3.2.5 学历教育和职业教育问题共存

图书馆员行业中普遍存在学历教育与岗位需要脱节、继续教育环节薄弱[43]等问题。学校教育对于学生学以致用的职业性教育作用有限,图书馆学相关专业毕业生就业流失情况严重,因此有学者曾提出要"捍卫图书馆学教育的职业性"[44]。同时,图书馆员继续教育所依托的培训机构等资源不够充足,这些因素都制约了图书馆员职业资格认证制度的实践。

3.2.6 网络和市场环境的冲击

信息时代,众多线上线下的知识服务提供方也在挤压图书馆市场,逐渐弱化图书馆的专业优势。社会大众获取信息不再单纯依托公共图书馆,便捷的网络设备和智能的应用软件成为信息获取的主要途径。这不仅使得图书馆的社会影响力下降,也造成了图书馆职业的"边缘化"问题。

4 探索制度实现路径

4.1 宏观层面

4.1.1 明确认证类型和主导机构

我国职业资格包括专业技术人员职业资格和技能人员职业资格两类,专业技术职业人员资格又分为从业资格即水平评价类资格和执业资格即准入类资格两个类别。图书馆员尤其是专业馆员需要较高的专业技术水平,所以图书馆员职业资格认证制度建立的目标应为将图书馆员纳入准入类专业技术人员职业资格。因此主导机构不能单由中图学会等组织来承担,而应推动《公共图书馆法》的修订,增加图书馆员职业资格认证要求的相关内容,并根据《劳动法》《职业教育法》等,由专门的图书馆员职业资格认证机构来承担认证工作并接受监督,由劳动部门颁发职业资格证书。

此外,结合对国外主要认证模式的借鉴,我国的实践需要在法律保障的基础上,发挥专业机构的力量,通过学历、课程、考试认证相结合的办法,灵活地开展工作。

4.1.2 设立阶段目标,进行试点推广

以准入类专业技术人员职业资格为目标的图书馆员认证类型的实现难度较大,且目前缺乏支持机构和政策保障,因此图书馆员职业资格认证制度的实施需要分阶段来进行,例如设立"五年计划",逐步实现最终目标。

先从学术领域进行具有较高可操作性的制度方案设计,中国图书馆学会可以牵头组织专家开展专项工作,利用专家资源提供专业指南,仿照教师资格和律师职业资格,由专家委员会编制考核教材和方案。然后进行试点推广,力求在一定年限内实现与职称制度的融合替代,推动进一步的图书馆立法,在试点取得阶段性成果后提议将其纳入《国家职业资格目录》。

4.1.3 积极推动制度联动

一是与职称制度的联动。当前国内图书馆员工职级一般分为助理馆员(初级职称)、馆员(中级职称)、副研究馆员和研究馆员(高级职称),初级、中级和高级职称的分类可以为图书馆员职业资格认证制度中设立初级馆员、中级馆员和高级馆员3个等级的经验参考;同时,推进职称制度改革不断深入、着手实施图书馆员职业资格认证制度两条线可以同时进行,这也有利于两种制度平稳过渡。因此可以短期内实行图书馆员职业资格认证制度与职称制度共存,逐渐实现图书馆员职业资格认证制度对职称制度的替代,使图书馆人力资源管理更具科学性和专业性。

二是与现行教育体系的联动。职业资格认证制度必须要与图书馆学教育体系相结合,根据图书馆职业供需现状进行扎根理论分析,可以发现在应用性能力方面人才培养和职业需要并不能较好地契合,因此需要推动以职业实践为导向的图书馆学专业教育模式的创新,以利于图书馆事业和图书馆学教育的同步、良性发展与互动。

4.2 微观层面

4.2.1 适用范围

只针对图书馆专业岗位的馆员资格认证,涵盖管理岗位和专业技术岗位,非专业岗位不被纳入体系中。对专业馆员的资格等级进行划分,初级馆员、中级馆员和高级馆员3类认证等级在能力要求、学历要求和证书等级上均不同。

4.2.2 认证方式

认证方式在国家职业资格认证制度框架下进行,采取"学历认证和考试认证相结合"的方式。学历制认证,面向图书情报类专业学士以上学位人员,可由授权高校自行组织评定,达到毕业要求并经过实践能力考核即视为获得图书馆员职业资格,不需要参加国家统一考试。学位水平可作为等级评定的参考指标。考试制认证,面向非图情专业人员,参加国家统一图书馆员职业资格考试前需参加统一培训。建议将开设有图书馆学本科专业或图情学科点的高校作为培训地点。

根据2004年试行标准[45]、文献调查和前文供需现状分析,在考试科目与培训科目应保持一致的基本原则下,本文提出如表2所示的培训和考试可遵循的能力指标体系,以及表3所示的考试科目大纲。以下考试科目的设置参考了我国《图书馆学本科教育国家标准》。每门考试应组织相关专家编写题库和答案,方便考生体系化备考,且考试可在每年寒暑假指定时间进行。

表2 能力指标体系

类别	指标名称	具体要求
基础能力	基本职业素养	沟通交流,团队协作,道德素养,创新思维,学习能力,自我管理等
	学科专业知识	图书馆基本理论,分支学科知识,相关学科知识
	沟通交流能力	在不同环境下的交流能力,阅读、写作、演讲能力,至少掌握一门外语的听说读写等
	技术工具能力	熟练掌握计算机网络技术和应用知识,能够存取和传递信息,为用户提供技术帮助
	团队协作能力	与团队保持一致的行动目标和动作,协调合作使效率最大化
服务能力	知识服务	对信息和知识进行有效的获取、分析、整理和评价,进行用户需求分析和提供针对性知识服务
	学习研究	善于接受新知识、新技术、新观念,具有学习的主动性和内驱力,写作报告和发表论文的能力
	参考咨询和阅读推广	熟悉基本原理和方法,掌握传统和新技能工具,以多种方式开展参考咨询和阅读推广工作
管理能力	领导和计划能力	进行机构的战略决策、员工的发展规划,具有较好的危机处理能力
	信息资源管理	对信息资源生命周期全流程负责,促进信息资源的组织、共享和优化配置
	信息资源评估	评估信息资源的利用价值,和信息资源解决信息需求的有效性

表3 考试科目大纲

模块	必修	选修
图书馆学理论	图书馆学基础理论、目录学基础理论、数字图书馆理论、图书馆与信息研究方法	中国图书史、国外图书馆事业等
图书馆方法	信息资源建设、信息组织、信息资源管理基础	文献计量学、网络信息组织、古籍整理等
图书馆服务	信息用户与服务、信息存储与检索、图书馆参考咨询	社科与科技信息源、信息分析与决策等
图书馆信息技术	数字图书馆技术、数据库原理与应用、元数据技术	图书馆系统维护与开发、信息系统分析与设计等
图书馆管理	图书馆与信息中心管理、信息资源知识产权管理、图书馆职业伦理与法律常识	知识管理、管理信息系统等

5 结语

本文基于对图书馆员职业资格认证制度国内外发展状况的思考,归纳总结国外先进制度经验作为借鉴,说明了当前时代这一制度建立的必要性和可行性,并对供需现状和实践障碍进行了深入剖析。对构建适合我国国情的图书馆员职业资格认证制度进行探索,提出了目标、原则、推行策略和认证机制等。

希望能推动我国图书馆员职业资格认证制度早日建立。图书馆员职业资格认证制度将有益于我国图书馆事业的未来发展,并最终服务于我国劳动力市场和文化软实力的建设。

参考文献:

[1] 孙占山.国外图书馆员职业资格认证情况比较[J].新世纪图书馆,2008(4):89-91,46.

[2] 吴慰慈.图书馆职业资格认证制度[J].图书馆建设,2004(2):7-8.

[3] 谢芳.国内图书馆职业资格认证制度研究综述——基于CNKI(2000-2014)的文献计量分析[J].2015,37(6):129-137.

[4] 中国图书馆学会.新世纪的图书馆员[M]北京:北京图书馆出版社,2003.

[5] CHOI Y, RASMUSSEN E. What qualifications and skills are important for digital librarian positions in academic libraries? a job advertisement analysis[J]. The journal of academic librarianship,

2009,35(5):457-467.
[6] NOH D, AHN I, NOH Y, et al. The current state of and needs for subject specialist librarians in Korea[J]. Journal of the Korean Society for Information Management,2009,26(2):43-63.
[7] 최상희. An analysis on information technological factors in job qualifications of librarians[J]. Journal of Korean Library and Information Science Society,2008, 39(1):339-354.
[8] SHIPP J N. Do I really need specialist qualifications to work as a professional in a gallery, library, archive or museum? [J]. The Australian Library Journal,2016,65(4):280-287.
[9] Professional registration[EB/OL]. [2022-03-17]. https://www.cilip.org.uk/page/ProfessionalRegistration.
[10] 邝婉玲,盛小平.英国图书馆职业资格认证标准与实施制度分析[J].图书情报工作,2013,57(24):24-30.
[11] CILIP accredited qualifications[EB/OL]. [2022-05-02]. https://www.cilip.org.uk/page/qualifications.
[12] Short course accreditation[EB/OL]. [2022-05-02]. https://www.cilip.org.uk/page/CILIPShortCourseAccreditation.
[13] International academic qualifications[EB/OL]. [2022-05-02]. https://www.cilip.org.uk/page/InternationalAcademicQualifications.
[14] The professional knowledge and skills base[EB/OL]. [2022-05-02]. https://www.cilip.org.uk/page/PKSB.
[15] ALA. Become a librarian[EB/OL]. [2022-04-15]. https://www.ala.org/educationcareers/libcareers/become.
[16] ALA. Guidelines for choosing a master's program in library and information studies[EB/OL]. [2022-04-15]. https://www.ala.org/educationcareers/accreditedprograms/guidelines-choosing-masters-program-library-and-information-studies.
[17] ALA. Education[EB/OL].[2022-04-02]. http://www.ala.org/educationcareers/libcareers/edu.
[18] 陈娟,盛小平.日本图书馆职业资格认证标准与实施制度分析[J].图书情报工作,2013,57(24):31-38.
[19] 司書について[EB/OL]. [2022-04-02]. https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/gakugei/shisyo/index.htm.
[20] 司書養成科目開講大学一覧[EB/OL]. [2022-05-02]. https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/gakugei/shisyo/mext_01602.html.
[21] 令和 4 年度司書及び司書補の講習について[EB/OL]. [2022-05-02]. https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/gakugei/shisyo/mext_01266.html.
[22] 中国图书馆学会.中国图书馆学会积极协助有关部门开展图书馆员职业资格认证工作[EB/OL]. [2022-02-01]. http://www.lsc.org.cn/contents/1191/111.html.
[23] 王世伟.论中国图书馆职业资格证书制度的建立[J].图书情报工作,2003(1):7-10,82.
[24] 冯佳.美国州公共图书馆员职业认证制度比较研究[J].中国图书馆学报,2012,38(2):28-37.
[25] 初景利,李麟.美国图书馆员职业资格认证体系[J].国家图书馆学刊,2005(3):29-35.
[26] 魏春梅,盛小平.美国图书馆职业资格认证标准与实施制度分析[J].图书情报工作,2013,57(24):17-23.
[27] 薛红英,郝凤素,杨咏梅,等.美、日图书馆专业资格认证制度对我国的启示[J].情报杂志,2005(12):138-139.
[28] 冯佳.国外图书馆职业资格认证推行方式研究[J].图书馆杂志,2015,34(2):68-73.
[29] 张毓晗.新西兰图书馆职业资格认证体系与配套制度分析[J].图书情报工作,2019,63(24):136-142.
[30] 王凌.从职称制度的弊端论职业资格认证制度的实施[J].图书与情报,2009(6):123-126,143.
[31] 宋姬芳,祝小静,于淼,等.高校图书馆职业资格认证制度构建问题探析——基于北京地区高校图书馆的调查[J].图书情报工作,2013,57(9):44-51.
[32] 蔡箐.学科馆员资格认证制度推行的缘由及路径分析——兼谈学科馆员制度与职业资格制度的结合[J].图书情报工作,2014,58(10):94-98.
[33] 李杨琳,纪晓平."211"重点大学学科馆员状况分析[J].图书馆杂志,2007(1):39-40,52.
[34] 马月丽.图书馆职业资格认证制度与继续教育制度并行的考核方式探析[J].图书馆建设,2012(5):59-61,64.
[35] 王冬阳,蔡箐,冯佳,等.我国图书馆职业资格制度实现路径分析[J].图书馆杂志,2015,34(2):63-67.
[36] 郭晶,兰小媛,宋海艳,等.高校图书馆学科馆员能力标准与资质认证规范研究[J].图书情报工作,2014,58(11):48-53.
[37] 王冬阳.深圳地区发展图书馆职业资格相关措施的可行性分析[J].图书馆,2015(2):88-92.
[38] 弗里克.扎根理论[M].项继发,译,校小英,校.上海:上海人民出版社,2021.
[39] 中国图书馆学会.中华人民共和国公共图书馆法[EB/OL]. [2022-02-01]. http://www.lsc.org.cn/contents/1382/9839.html.
[40] 中华人民共和国人力资源和社会保障部.职业资格证书制度暂行办法[EB/OL]. [2022-04-15]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/gz/201606/t20160614_241771.html.
[41] 李克强主持召开国务院常务会 决定分步取消水平评价类技能人员职业资格 推行社会化职业技能等级认定等[EB/OL]. [2022-03-17]. http://www.gov.cn/premier/2019-12/30/content_5465222.htm.
[42] 闫莉.我国公共图书馆立法进程中的国家责任[J].法制与社会,2020(31):141-142.
[43] 王晴,徐建华.国内图书馆职业研究述评与未来趋向[J].大学图书馆学报,2019,37(4):14-24.
[44] 闫慧.中国大陆图书馆学教育中职业性缺失的环境分析[J].图书与情报,2006(4):44-48,84.
[45] 马铭.新时代图书馆职业能力建设初探[J].发明与创新(职业教育),2020(1):175-176.

作者贡献说明：

张涵：论文写作及修订；

李世娟：选题与写作指导及论文修改。

张涵，李世娟. 图书馆员职业资格认证制度构建研究[J]. 图书情报工作,2022,66(20):120－129.

Research on Establishing Librarian Professional Qualification System

Zhang Han　Li Shijuan
Department of Information Management, Peking University, Beijing 100871

Abstract: [Purpose/Significance] The librarian professional qualification certification system has not been established in China for a long time, based on such background, this research combines theoretical exploration and practical research to explore a librarian professional qualification certification system that suits our national conditions. [Method/Process] Using the methods of literature research and grounded theory, this research analyzed the domestic and foreign development of the librarian professional qualification certification system, and expounded on the necessity and feasibility of the establishment of the system in China; collected supply and demand data from the job market and college training programs for qualitative research, and refined factor models based on the current state of practice. [Result/Conclusion] On this basis, this study constructs a realization path of librarian professional qualification certification system in China, including the contents of goals, principles, implementation strategies and certification mechanisms. It is hoped that the theoretical achievements can appeal to the attention of all walks of life, help librarian professional qualification certification system to be established in China as soon as possible, and promote the sustainable development of the library industry in China.

Keywords: librarian　professional qualification　qualification certification